



Munich Personal RePEc Archive

The institute rest in the Bulgarian labour law – traditions and modernity

Andreeva, Andriyana

2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92806/>

MPRA Paper No. 92806, posted 18 Mar 2019 06:34 UTC

ИНСТИТУТЪТ НА ПОЧИВКА В БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО ПРАВО – ТРАДИЦИЯ И СЪВРЕМИЕ

Андрияна Андреева

Аргумент за интереса на автора към избраната тематика е засиленият социален аспект на този трудовоправен институт. На всеки един етап от развитието на трудовия пазар в съответствие с реалните икономически отношения се налага преосмисляне на законодателните решения и практиката в тяхното приложение по отношение на норми с такава значимост. Същевременно европейските норми регулират правото на почивка по начин, отразяващ, от една страна, традициите на обединена Европа и волята за създаването на единна социална среда и трудов пазар, а от друга, начертават тенденциите и перспективите. Именно кумулативно тези фактори обуславят актуалността на представената в доклада тематика.

Предмет на настоящия доклад е институтът на почивка в българското законодателство. Настоящото изследване **има за цел**, като анализира трудовоправната уредба в областта на правния институт почивка, да извърши ретроспекция в неговото развитие в рамките на вътрешното за страната законодателство, но в контекста на общите международни актове, налагащи тенденциите в развитието му.

За постигане на тази изследователска цел авторът си поставя **следните задачи**:

1. Да се извърши ретроспективно изследване в развитието на правния институт почивка, на база на което да се изведе актуална периодизация в развитието му в българското трудово право.

2. Да анализира съвременната актуална нормативна уредба и на база на извършения анализ да представи проблеми, решения и препоръки с оглед усъвършенстване на института.

При решаването на поставените научни задачи кумулативно са използвани аналитични методи, както и теоретичните и практически изследвания на водещи български и чуждестранни автори.

1. Историческо развитие при източниците на института почивка

Правната уредба на почивката е изградена на широка основа и обхваща вътрешна и външна уредба. Предвид пряката зависимост между правото на труд и правото на почивка е основателно застъпването му в множество международни из-

The report examines the evolution in the institute of rest in the Bulgarian Labour law, the analysis is based on the sources in their aggregation – Bulgarian and International. Based on the traditions in our national law the author analyses the contemporary texts and makes critiques and recommendations.

точници. В исторически аспект засилената международна активност относно регламентацията на трудови права се базира на дейността на организации, защитаващи спазването правата на страните в трудовия процес и борещи се за постигане на оптимални условия за престирание на труд. Именно актовете от този ранг се класифицират като универсални международни и служат на националните законодатели като рамки на уредба, която следва да достигнат и която при воля за присъединяване следва държавите да спазват. Тези актове дават свободата на страните да надвишат заложената закрита по отношение на трудовите права и стимулират страните към обединяване на общите усилия за достигането на добри условия на труд. В периода след Втората световна война се поставя основата на европейска регламентация, която обвързва страни – членки на общността, и съответно отразява достиженията в развитието на тези държави. В обобщение можем да кажем, че външната нормативна уредба обхваща универсални актове и актове на европейско равнище.

Международният пакт за икономически, социални и културни права¹ регламентира правото на почивка в чл.7, б. „d”² Тази уредба отразява

¹ Международният пакт за икономически, социални и културни права е приет от Общото събрание на ООН на 16 декември 1966 г. Ратифициран е с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23 юли 1970 г. ДВ, бр. 60 от 1970 г. Текстът на пакта е обнародван в ДВ, бр. 43 от 28 май 1976 г. Пактът е в сила за България от 3 януари 1976 г.

² Член 7. Държавите – страни по този пакт, признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят по-специално: d) почивка, отдиш и разумно ограничаване на работното време и периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни.

значимостта на правото, отреждайки му място сред универсалните човешки ценности³.

Уредбата се обогатява и детайлизира посредством актовете на специализираната организация – Международна организация на труда (МОТ). Конвенция № 14 относно седмичната почивка (индустрия), 1921 г. (ДВ, бр. 36 от 06.05.1997 г.)⁴, Конвенция №106 относно седмичната почивка (търговия и канцеларски служби), 1957 г.

На ниво европейски норми относим източник се явява Европейската социална харта (ЕСХ)⁵. В духа на тази конвенция са залегнали целите на Съвета на Европа и по-конкретно за икономически и социален прогрес на страните, в частност чрез защита и по-нататъшно реализиране на правата на човека и основните свободи. Идеята, посочена и в Преамбюла, е социалните права да бъдат закрепени по начин, гарантиращ жизненото равнище и социалното благосъстояние на гражданите на страните, подписали и присъединили се към този документ. Правото на труд, като водещо и основно сред социалните права, е регламентирано в чл. 1 ЕСХ. Непосредствено след него и като доразвитие на идеята в разпоредбата на чл. 2 Право на справедливи условия на труд, т. 5, е уредено правото на почивка. „За да се осигури ефективно упражняване на правото на справедливи условия на труд, договарящите се страни се задължават: Да осигурят ежеседмична почивка, която да съвпада, доколкото е възможно, с деня, признат за почивен от традицията или обичаите в страната или региона.“ Наред с тази норма ЕСХ съдържа и още една разпоредба, свързана с почивките, а именно чл. 2, т. 2, задължава страните да предвидят официални платени празнични дни.

В трудовото право на ЕС **условията на труд** – работно време, работа на непълно работно време, почивките и др., са една от двете основни обла-

сти⁶. Политиките на ЕС през последните десетилетия имат за цел: постигане на високо равнище на заетост и силна социална закрила; подобряване на условията на живот и труд; опазване на социалното сближаване. ЕС се стреми да насърчава социалния напредък и да подобрява условията на живот и труд на народите в Европа⁷ и допълва инициативите на отделните страни от Съюза, като определя **минимални стандарти**. Съгласно Договора, по-конкретно член 153, ЕС приема директиви, с които определя минимални изисквания по отношение на: условията на труд; информирането на работниците и консултирането с тях. Отделните страни от ЕС могат да осигуряват по-високи равнища на защита⁸.

В правото на ЕС уредбата на социалните права е залегнала в множество актове, сред които пряко касателство към правото на почивка имат: Директива 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 г. за закрила на младите хора на работното място; Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време.

За пълнота в уредбата на източниците важно значение има съответното национално законодателство, което, базирайки се на достиженията на международното – универсално и регионално право, и съобразно с поетите по него ангажименти, създава вътрешната си нормативна уредба. В българското трудово право закрилата на правата на гражданите са регламентирани на конституционна основа в чл. 48, ал. 5. „Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.“

В ретроспективен аспект правото на почивка е конституционно регламентирано за първи път в първата българска републиканска конституция от 1947 г. (т.нар. Димитровска конституция)⁹. В комплекса от конституционните текстове, регламентиращи трудовите права, е заложена идеята за прякото участие на държавата при регулиране на

³ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, Индивидуално трудово право. Унив. изд. „Св. Кл. Охридски“, С., 2011, с. 198.

⁴ Приета на III сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда в Женева, Швейцария, на 25 октомври 1921 г. и влязла в сила на 19 юни 1923 г. Ратифицирана от България със закон през 1924 г. – ДВ, бр. 81 от 1924 г. Ратификацията ѝ е официално регистрирана в Международното бюро на труда на 6 март 1925 г. В сила за България от 6 март 1925 г. Обнародвана, ДВ, бр. 36 от 6 май 1997 г.

⁵ Ратифицирана със закон, приета от 38-о Народно събрание на 29.03.2000 г. – ДВ, бр. 30 от 11.04.2000 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 43 от 4.05.2000 г., в сила от 1.08.2000 г.

⁶ Втората основна област е информиране на работниците и консултиране с тях относно колективни уволнения, прехвърляне на предприятия и др.

⁷ Вж. преамбюла на Договора за функционирането на ЕС.

⁸ Например с европейската Директива за работното време на работниците се дава право на 20 дни платен годишен отпуск, но много страни са предпочели да предоставят на работниците право на отпуск с по-голяма продължителност.

⁹ Методиев, В., Л. Стоянов. Българските държавни институции 1879–1986. С., 1987, с. 131–132.

трудовете и социалните отношения. Това е нов момент, различен от уредбата, дадена в Търновската конституция, и провокиран от развитието на новите за страната социалистически тип обществени отношения. Конституцията, посредством своите текстове и с ранга си на основен закон, трябва да гарантира социална справедливост за широките трудови среди. Глава VIII „Основни права и задължения на гражданите“ е посветена на различните категории права и в това число и правото на труд, на почивка, на пенсия, социални помощи и обезщетения и др. В разпоредбата на чл. 74 КРБ урежда правото на почивка по следния начин „Гражданите имат право на почивка. Това право се осигурява чрез ограничаване на работния ден, ползване на ежегоден платен отпуск и чрез създаване на широка мрежа почивни домове, клубове и др.“

Конституцията на Народна република България от 1971 г.¹⁰, известна още като „Живкова конституция“, е приета на 18 май 1971 г. от 5-то народно събрание. В глава III Основни права и задължения на гражданите по сходен на предходната Конституция начин се урежда правото на труд и непосредствено след него свързаното и произтичащо право на почивка. В съпоставителен аспект може да се отчете конкретизация и по-детайлна уредба. Член 42 в ал.1 регламентира правото на гражданите на почивка. Като в ал. 2 се посочват конкретните правни форми за осъществяване на това – чрез намаляване на работното време, без да се намалява трудовото възнаграждение и да се накърняват други трудови права, чрез ежегоден платен отпуск и чрез широка мрежа почивни домове, клубове, народни читалища, домове на културата и други места за отдих и култура.

От извършения преглед в конституционната уредба на правото на труд в различните периоди от конституционното развитие на България могат да бъдат изведени някои **обобщения относно правото на почивка:**

➤ Конституционната регламентация на правото на труд и респективно на правото на почивка е заложено в средата на 20. век и се свързва с републиканската форма на управление, съответно с приемането на първата социалистическа Конституция.

➤ Конституциите от 1947 г. и 1971 г. по сходен начин регламентират правото на почивка, като му отреждат значимо място и посредством своите текстове поставят началото на института почивка в обхват и детайлизация надхвърлящ настоящата конституционна уредба.

➤ В периода на социалистическото развитие и видно от конституционните текстове на чл. 74 от Конституцията от 1947 г. и чл. 42, ал. 2, от Конституцията от 1971 г., при реализацията на правата на почивка се залага на колективното начало и засилената роля на държавата.

➤ В новата българска Конституция от 1991 г. уредбата е лаконична, като с това се предоставя възможност за уреждане в детайли и видово разнообразие посредством норми от текущото трудово законодателство.

➤ В актуалната уредба се разширява възможността страните на индивидуалното трудово правоотношение да влияят в благоприятна посока за развитието на институтите посредством вътрешни актове на работодателя, колективните трудови договори на различни равнища и индивидуалните трудови договори.

➤ Правото на труд и респективно правото на почивка са изброени самостоятелно и в различни систематични места в КТ, като по този начин се поставя по-ясно отграничение в правната им същност и се засилва акцентът и влиянието им в общия процес на простиране на труда.

В йерархията на нормативните актове източници на почивката законодателят е отредил детайлната уредба да се извършва в законите и подзаконовите нормативни актове.

На законово ниво актуалната вътрешна нормативна уредба се съдържа в Кодекса на труда, Глава VII, Раздел III. Доразвитие на нормите е постигнато с подзаконовите нормативни актове – Наредба за работното време, почивките и отпуските, Наредба №15 от 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологически режими на труд и почивка по време на работа.

Предвид значимостта на тези източници и ролята им в регламентиране на правните институти и гаранциите за тяхната реализация ще се спрем на кратка ретроспекция в развитието на трудовото право и конкретно на тези източници със значимост за изследваните права.

В исторически аспект именно законодателството регулиращо работното време и пряко обвързаното с него право на почивка, стои в основата на зараждането и еволюцията на българското трудово право. След Освобождението на България се приемат първите закони, свързани с трудовото и социалното право, които в периода на утвърждаване на новите за страната обществени отношения, развитие на икономиката и институциите са призвани да поставят началото на правната уредба на трудовите отношения в Третата българска държава. Такива са: Закон за развитие на народната промишленост от 1883 г.; Закон

¹⁰ От 15 ноември 1990 – Конституция на Република България.

за насърчаване на местната индустрия от 1894 г. (с изменение и допълнение от 1909 г.); Закон за женския и детския труд от 1905 г.; Закон за инспектората по труда от 1906 г.; Закон за хигиената и безопасността на труда от 1917 г. и други.

През 1905 г. е приет Закон за женския и детския труд в индустриалните заведения¹¹.

Няколко години по-късно, през 1907 г., е приет Закон за инспектората по труда, този нормативен акт няма пряко касателство върху уредбата на института почивка, но с него се допринася за цялостното развитие на трудовото право в България, в т.ч. и правото на почивка. През 1917 г. двата горепосочени закона са отменени с приемането на Закон за хигиената и безопасността на труда. Целта на този закон е създаването на една цялостна концепция за закрила на работниците и служителите. През 1920 г. България става член на Международната организация на труда (в момента част от Организацията на обединените нации (ООН)), която е създадена през 1919 г. Това дава възможност за пряко взаимстване на водещи принципи и достижения в отрасъла.

Разгледаните по-горе актове поставят началото както в развитието на трудовото законодателство, така в частност и на институтите, свързани със закрилата на труда. В този смисъл те са основата за развитието на източниците на почивката и отпуска в българското трудово право. Цялостният процес по изменение на българското законодателство в периода на социалистическо развитие на страната няма да бъде проследяван в настоящото изследване, като само отделни актове ще бъдат ползвани за извършване на ретроспекция в части от него при извършване на конкретна ретроспекция на норми.

В йерархията на източниците важна роля заемат и недържавните, като при тях в максимална степен могат да се отразят както съвременните тенденции и процеси, така и особеностите на труда на различните нива. Тези актове са динамични, отчитат волята на страните (предвид реда за тяхното приемане и изменение).

В обобщение можем да отчетем, че източниците на почивката в българското трудово право:

- стоят в основата на развитието на правния отрасъл, т.к. са призвани да осъществяват една от основните му функции;

- отразяват социалния характер на държавата през отделните периоди от нейното икономическо и политическо развитие;

- обвързани са с международните и в частност европейските норми в областта, като в определени аспекти българският законодател е заложил елементи на тези институти, надхвърлящи препоръчителните минимуми;

- отразяват общите специфики на източниците на трудовото право – многостепенност, многообразие, различни субекти, които могат да приемат актове.

Правният институт почивка е с близо стогодишна история, преминал през различните исторически етапи в развитието на законодателството на Третата българска държава и отразяващ спецификите на отделните исторически периоди. **В съответствие със спецификата на обществените отношения, характерни за всеки един от тези етапи, може условно да се извърши и периодизация в развитието на правото на почивка:**

- **След освобождението на България и поставяне началото в развитието на българската икономика и държавност.** В този етап е особено значимо виждането на българския законодател за труда, отразено в първите актове на трудовото ни законодателство и най-вече за неговото регулиране и създаването на рамки, съответстващи на тези в развитите европейски страни;

- **В периода на социалистическо развитие на България;**

- **В периода след 1989 г. – демократично развитие на страната и реализирано членство в ЕС.**

2. Същност, теоретични постановки и съвременна уредба

Развитието на института на почивка е не само на нормативно ниво, а паралелно със законодателната еволюция се усъвършенства и правната теория. Видни български правни доктриналисти – Янулов, Ил., 1946, Радоилски, Л., 1957, Милованов, Кр., 1988, Мръчков, В., 1978, Мръчков, 2000, Мръчков, В., 2012, Василев, Ат., 1997, Средкова, Кр., 1993; Средкова, Кр., 1994 г. и др. са посветили изследванията си на същността, правните признаци и видове почивки. Извършването на ретроспективно изследване в техните трудове очертава еволюцията в развитието на правния институт, тенденциите, обусловени от съответния исторически период, и влиянието на икономическите условия върху законовата уредба и реализацията на правото на почивка.

¹¹ Във Великобритания наченки на такава защита има още от 1803 г., а в Австрия от 1885 г. На учредителния конгрес на първия Интернационал, състоял се в Женева на 26.09.1906 г., в приетите решения е посочена необходимостта от сътрудничество на международния пролетариат в борбата му против експлоатацията на женския и детския труд. Аналогичен закон във Франция е приет през 1841 г., като с него се забранява полагането на труд от деца до 9-годишна възраст и нощният труд за децата до 13 години.

В българското законодателство липсва легална дефиниция на понятието „почивка“. В КТ законодателят е използвал подход за директно видово определяне, като по този начин поставя акцента върху правната уредба на отделни разновидности и техните специфики, а бележите на общото понятие се извличат по пътя на правния анализ и тълкуване на нормите.

В съпоставителен план на европейско ниво уредбата е по-детайлна, като освен видовете почивки е дадено и определение на понятието в Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година, относно някои аспекти на организацията на работното време в чл.2, т.2. Според дефиницията на нормата **„почивка“ означава всеки период, който не е работно време**. Това минималистично определение е обобщение на виждането на европейския законодател, който използва техниката на определяне на понятието посредством друго пряко свързано понятие – работното време. По-конкретно аргумент на противното в рамките на времевото измерение, с което се свързва същността на двете правни фигури. В текста на тази дефиниция ясно се открояват два периода от време, съответно: **на работно време**, т.е. такъв времеви отрязък, в който работникът или служителят престои труда си в полза на работодателя, и **период на почивка** – всеки друг период, в който лицето извършва действия с цел отмора, възстановяване, задоволяване на лични и семейни цели и т.н. или всичко онова, което характеризира живота му извън задължението за престоиране на работната му сила.

Европейският законодател умело е кумулирал двата периода, за да постигне единство в реалното жизнено време на физическото лице (явяващо се работник или служител), като същевременно е избегнал намеса на други признаци. По този начин определението се явява база в развитието на видовото разнообразие на почивката в европейското право и същевременно то се надгражда с бележите, характеризиращи отделните разновидности, регламентирани в Директивата.

В българското трудово право няма единомислие на всички автори относно същността на почивката¹².

На теоретично ниво почивката може да бъде определена като **краткотраен период от време, през който работникът или служителят не дължи работната си сила в полза на работодателя, с основна цел нейното възстановяване**

или постигането на цели, свързани с културни, спортни и др. занимания на лицето¹³.

За извеждането на това теоретично определение е използван комплексен подход, съчетаващ анализ на нормативната уредба на почивката, извличане на бележи посредством анализ на свързани правни институти и ползване на достиженията на правната доктрина.

Правото на почивка е свързано с правото на труд, като в тази зависимост то се обуславя от престоирането му и съответно е с пряка насоченост към възстановяването на работната сила, изразходвана в трудовия процес.

Почивката от систематична гл. точка, като нормативна уредба, е разгледана в глава VII „Работно време и почивки“. Това място не е случайно избрано от законодателя, а отразява връзката между двата правни института – работно време и почивка и отново отчита производния характер на почивката, но същевременно отразява и самостоятелен характер на института предвид различното му предназначение. Този извод може да бъде направен от законовата регламентация на чл. 151, ал. 2, от КТ¹⁴.

Почивката е право, което обичайно се полага и реализира след определено работно време. Именно в това се отразява както нейният производен характер от базисното право на труд, така и **зависимостта между трите трудовоправни понятия – труд, работно време, почивка**.

В основната хипотеза преназначението на почивката е да възстанови работната сила, изразходвана през определено работно време, и да подготви работника или служителя за обичайното, периодично и качествено престоиране на труда по трудово правоотношение.

Именно в тази си същност почивката в най-пълна степен отразява социалната идея и закрилата на труда, която стои в основата на зараж-

¹² Средкова, Кр. Трудово право. Дял I. Индивидуално трудово право, Цит. съч., 198–205; Мръчков, В. Трудово право. 8 изд. Сиби, С., 2012, 355–392.

¹³ Радойлски, Л. Трудово право. Цит. съч., 353–356; Средкова, Кр. Работно време и почивки. Лекции, С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 1995, 50–57; Средкова, Кр. Коментар на кодекса на труда. Цит. съч., 484–486; Средкова, Кр. Трудово право. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 198–205; Василев, Ат. Трудово право. Цит. съч., 235–236; Мръчков, В. Трудово право. 8 издание. Сиби, С., 2012, 355–392; Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право. Наука и икономика, Икономически университет – Варна, 2014, с. 93–96.

¹⁴ Чл. 151 (2) Почивките не се включват в работното време. (3) (Изм. – ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

дането на трудовото право и се явява един от двигателите за неговото еволюционно развитие.

В съвременното трудово право закрилната функция на отрасъла е тази, която е с акцент опазване на интересите на работниците и служителите и съответно тя наред с производствената функция, насочена предимно към интересите на работодателя, поддържат баланса и осигуряват равнопоставеността на страните в трудовоправната връзка. В контекста на закрилната функция се разкрива най-ясно социалната и житейската същност на правото на почивка. Право, призвано да служи за изпълнението на закрилната функция и в тази връзка базирано на конституционния текст на чл. 16 Конституцията¹⁵ и на законовия – чл. 1, ал. 3, от КТ¹⁶.

Текущото трудово законодателство в КТ определя почивката като субективно право на работника или служителя. Спазвайки двустранния характер на правната връзка по индивидуалното трудово правоотношение, реализацията на правото, неговото „въвеждане в действие“ е вменено в задължение на работодателя.

В зависимостта труд (работна сила) – работно време–почивка всички тези елементи съставляват част от законовото съдържание на трудовия договор.¹⁷

Актуалната нормативна уредба на правото на почивка отразява както развитието на трудовото ни законодателство и съответно разбирането на българския нормотворец за ролята на този правен институт в цялостния трудов процес, така и е повлияна от достиженията на европейския законодател, явяващ се създател на наднационални норми с приоритетен характер за страните – членки на ЕС. В този смисъл съвременното ни трудово право компилира в своите норми не само регулация на обществените отношения в българския трудов пазар, но и проблеми, тенденции и виждания на едни по-глобални процеси.

Към актуалната нормативна уредба могат да бъдат отправени и някои критични бележки, които са свързани с липсата на **достатъчна прецизност на текстовете. По-конкретно такива са:**

✓ Липса на законова дефиниция, от което следва: неяснота в приложението на нормите,

смесване с елементи от други сходни понятия, противоречива съдебна практика.

✓ Противоречие в нормативните текстове. Съгласно чл. 139, ал. 4, КТ в зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части (т.е. една или две почивки), а според чл. 151, ал. 1, КТ работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Очевидната неяснота следва да бъде разрешена на нормативно ниво в закон по един от двата варианта – или да се приеме, че 2 почивки е максимумът, или че няма определен максимум. Опит за регламентация е направен в чл. 6 НРВПО. Въвеждането на горна граница за броя на почивките е излишно императивна намеса в договорката между работник и работодател. Принципиите на свобода на договарянето и автономия на волята следва да бъдат ограничавани само при наличието на оправдан обществен интерес (защита на по-слабата страна, злоупотреба с право), каквато в случая е трудно обозрима.

В заключение, след извършеният обзор и анализ на почивката в българското трудово право, можем да направим извод за цялостна и последователна грижа на държавата за уреждането на това значимо по своята същност право, без което не бихме могли да говорим за трудов процес, поставящ равенство в правата на двете страни – работник и служител и работодател.

Използвана литература

1. **Андреева, А., Г. Йолова.** Трудово и осигурително право. Наука и икономика, Икономически университет – Варна, 2014, с. 93–96.
2. **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас, БСУ, 1997, с. 237–270.
3. **Методиев, В., Л. Стоянов.** Българските държавни институции 1879–1986. С., 1987, с. 131–132.
4. **Мръчков, В.** Трудово право. 8 изд. Сибир, С., 2012, 355–392.
5. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. София: НИ, 1957, с. 363–376.
6. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София, 2011, с. 226.
7. **Средкова, Кр.** Работно време и почивки. Лекции, С., УИ “Св. Кл. Охридски”, 1995, 50–57.
8. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, Индивидуално трудово право, Унив. изд. “Св. Кл. Охридски”, С., 2011, с. 198.

За контакти:

Доц. д-р Андрияна Андреева
ИУ – Варна, катедра „Правни науки“
e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg
0882165163

¹⁵ Чл. 16. Трудът се гарантира и защитава от закона.

¹⁶ Чл. 1 (3) (Предишна ал. 2 – ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения

¹⁷ Вж. Мръчков, В. Трудово право. 8 издание. Цит. съч., 356.